Deutscher Bundestag **Drucksache 16/3725**

16. Wahlperiode 29. 11. 2006

Große Anfrage

der Abgeordneten Mechthild Dyckmans, Jürgen Koppelin, Birgit Homburger, Jörg Rohde, Christian Ahrendt, Daniel Bahr (Münster), Uwe Barth, Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Jörg van Essen, Otto Fricke, Horst Friedrich (Bayreuth), Hans-Michael Goldmann, Miriam Gruß, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Heinz-Peter Haustein, Elke Hoff, Dr. Werner Hoyer, Michael Kauch, Hellmut Königshaus, Dr. Heinrich L. Kolb, Gudrun Kopp, Heinz Lanfermann, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Michael Link (Heilbronn), Horst Meierhofer, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Burkhard Müller-Sönksen, Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Frank Schäffler, Marina Schuster, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Max Stadler, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Florian Toncar, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Hartfrid Wolff (Rems-Murr), Martin Zeil, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP

Praxistauglichkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Am 18. August 2006 ist das Gesetz zur Umsetzung Europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) in Kraft getreten. Mit dem Gesetz werden vier EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien in deutsches Recht umgesetzt: 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung des allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Das Gesetz enthält sowohl arbeitsrechtliche Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten sowie Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen im Zivilrechtsverkehr.

Im Gesetzgebungsverfahren wurde von verschiedenen Seiten Kritik gegen das geplante Gesetz vorgetragen. Es gab intensive Diskussionen darüber, inwieweit die Umsetzung der Richtlinien durch das Gesetz gelungen ist und an welchen Stellen das Gesetz über die europarechtlichen Vorgaben hinausgeht. Die Arbeitgeber befürchteten insbesondere weitgehende finanzielle und bürokratische Belastungen. Zudem wurde befürchtet, dass die in dem Gesetz enthaltenen Formulierungen teilweise zur Rechtsunsicherheit führen, da sie Sachverhalte nicht

abschließend klären und es somit den Gerichten überlassen bleibt, die Regelungen zu konkretisieren.

Nachdem das Gesetz seit über drei Monaten in Kraft ist, gibt es erste Rückmeldungen über die Erfahrungen mit dem Gesetz in der Praxis.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Gilt die von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel in ihrer Regierungserklärung vor dem Deutschen Bundestag am 30. November 2005 gemachte Aussage, „Wir haben uns vorgenommen, die EU-Richtlinien im Grundsatz nur noch eins zu eins umzusetzen.“, weiterhin als eine Leitlinie für die Arbeit der Bundesregierung?

   Wenn ja, wieso ist die Bundesregierung bei der Umsetzung der EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien von diesem Grundsatz abgewichen?

2. Teilt die Bundesregierung die Auffassung von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel: „Die Antidiskriminierungs-Richtlinie ist ein absoluter Jobkiller“ (Rede auf dem CDU-Landesparteitag in Bochum am 5. März 2005)?

   Wenn nein, warum nicht?

3. Teilt die Bundesregierung die Auffassung von Bundesjustizministerin Brigitte Zypries: „Rechtspolitisch habe ich Zweifel, ob wir über eine regide Gesetzgebung bei der Gleichstellungspolitik wirklich weiterkommen. Recht wirkt sicherlich in die Gesellschaft hinein, kann aber einen Bewusstseinswandel nur begleitend unterstützen. (…) Wir dürfen uns hiervon nicht zuviel versprechen, denn die Gefahr ist groß, dass die Praxis sich in das politisch korrekte Sprechen flüchtet: Der unerwünschte Mietbewerber wird dann eben ohne Begründung oder mit fadenscheinigen Ausflüchten abgewiesen.“ (Rede auf dem Zentralverbandstag der Deutschen Haus-, Wohnungs- und Grundeigentümer am 20. Juni 2003 in Bonn)?

   Wenn nein, warum nicht?

4. Wie lässt sich die Aussage von Bundesjustizministerin Brigitte Zypries, „Und es spricht einiges dafür, dass wir im Privatrecht kaum Handlungsbedarf haben. Wir haben immer wieder dazu aufgefordert, uns die konkreten Fälle für Diskriminierungen im Privatrecht zu benennen. Viel ist da nicht gekommen, und etliche der geltend gemachten Diskriminierungen sind schon nach dem geltenden Recht verboten. (…) Ließe sich ein umfassendes zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz überhaupt vernünftig regeln – jedenfalls so, dass es rechtlich einen fassbaren Mehrwert bringt? Ich meine, nein.“ (Rede auf der Konferenz „Reform des Diskriminierungsschutzes in Europa – Wo steht Deutschland“ am 24. Juni 2004 in Bonn), damit vereinbaren, dass die Bundesregierung beim Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr im AGG über den durch die entsprechende EU-Richtlinie geforderten Schutzbereich für Rasse, ethnische Herkunft und Geschlecht deutlich hinausgegangen ist und damit ein umfassendes zivilrechtliches Antidiskriminierungsgesetz vorgelegt hat?

5. Wie beurteilt die Bundesregierung jüngste Berichte aus der Praxis, wonach Arbeitgeber zunehmend behinderte Menschen nicht mehr zu Vorstellungsgesprächen einladen, um möglichen Haftungsansprüchen zu entgehen (WELT am SONNTAG vom 12. November 2006, DER SPIEGEL vom 13. November 2006)?

6. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass das AGG den Gruppen, die durch das Gesetz vor Benachteiligungen geschützt werden sollen, schaden kann, wenn sie z. B. zu Vorstellungsgesprächen nicht eingeladen werden, weil die Arbeitgeber möglichen Haftungsansprüchen bereits im Vorfeld entgehen wollen?

   Wenn nein, warum nicht?

7. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass sich nach Inkrafttreten des AGG gezeigt hat, dass die einzelnen Vorschriften in besonderer Weise Möglichkeiten für den Missbrauch des Gesetzes eröffnen?

   Wenn nein, warum nicht?

8. Welche gesetzlichen Möglichkeiten bestehen derzeit, um rechtlich gegen Bewerber vorgehen zu können, die eine Bewerbung bei einem Arbeitgeber nur zum Schein abgeben, um anschließend eine Entschädigung wegen möglicher Benachteiligung geltend machen zu können (sog. AGG-Hopping)?

9. Sieht die Bundesregierung gesetzgeberischen Handlungsbedarf, um wirksam gegen sog. Scheinbewerber vorgehen zu können?

   Wenn nein, warum nicht?

10. Hält die Bundesregierung eine Speicherung der Daten von sog. AGG-Hoppern, die eine Bewerbung nur zum Schein abgeben, um anschließend eine Entschädigung wegen möglicher Entschädigung geltend zu machen, z. B. in einer Internetdatenbank, durch Berufsverbände oder Rechtsanwälte für zulässig?

    Wenn nein, warum nicht?

    Wenn ja, unter welchen datenschutzrechtlichen Voraussetzungen ist eine solche Speicherung zulässig?

11. Zu welchen konkreten Ergebnissen ist die Bundesregierung im Rahmen der Gesetzesfolgenabschätzung im Hinblick auf die finanziellen Auswirkungen für die Wirtschaft gemäß § 44 Abs. 4 Nr. 1 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien durch das AGG gekommen?

12. Welche konkreten und tatsächlichen Erhebungen liegen der in dem Vorspann des Gesetzentwurfs unter „sonstige Kosten“ enthaltenen Aussage „für Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, können aus der Anwendung der Vorschriften zusätzliche Kosten nur entstehen, wenn sie im Geschäftsverkehr unzulässige Unterscheidungen wegen der vom Gesetz genannten Merkmale vornehmen“, zugrunde?

13. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass durch die in § 12 Abs. 1 und Abs. 2 AGG dem Arbeitgeber auferlegten Pflichten finanzielle und bürokratische Belastungen auf die Unternehmen zukommen können?

    Wenn nein, warum nicht?

14. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Aufforderung in § 12 Abs. 2 AGG an den Arbeitgeber, Aus- und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Antidiskriminierung“ durchzuführen, im Widerspruch zu den in der Einleitung des Gesetzentwurfs beschriebenen sonstigen Kosten für Unternehmen steht, wonach für Unternehmen zusätzliche Kosten nur entstehen, wenn sie im Geschäftsverkehr unzulässige Unterscheidungen wegen der vom Gesetz genannten Merkmale vornehmen?

    Wenn nein, warum nicht?

15. Was ist der Unterschied zwischen ethnischer Herkunft im Sinne von § 1 AGG und der Staatsangehörigkeit?

16. Ist die Formulierung „Wir suchen für unser junges dynamisches Team …“ in einer Stellenausschreibung geeignet, eine unzulässige Ungleichbehandlung im Sinne von § 7 AGG darzustellen?

    Wenn nein, warum nicht?

17. Ist die Festschreibung eines konkreten Lebensalters in Stellenausschreibungen wie z. B. „Sie sind unter 30 Jahre“ oder „Sie sollten bereits über 55

sein“ geeignet, eine unzulässige Ungleichbehandlung im Sinne von § 7 AGG wegen des Alters darzustellen?

Wenn nein, warum nicht?

18. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Bewerberanforderungen „mobil“, „körperlich belastbar“ oder „geistig flexibel“ in einer Stellenausschreibung geeignet sind, eine unzulässige Benachteiligung im Sinne von § 7 AGG wegen Behinderung darzustellen?

    Wenn nein, warum nicht?

19. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Anforderung an Arbeitsplatzbewerber, mit ihren Bewerbungsunterlagen ein Lichtbild einzureichen, geeignet ist, eine unzulässige Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft im Sinne von § 7 AGG darzustellen?

    Wenn nein, warum nicht?

20. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch an einem religiösen Feiertag geeignet ist, eine unzulässige Benachteiligung aus Gründen der Religion gemäß § 7 AGG darzustellen?

    Wenn nein, warum nicht?

21. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Errichtung eines kostenlosen Betriebskindergartens geeignet ist, eine sog. Entgeltdiskriminierung von homosexuellen Mitarbeitern, die keine eigenen Kinder haben und von älteren Mitarbeitern, deren Kinder schon erwachsen sind, darzustellen?

    Wenn nein, warum nicht?

22. Sind Einstellungsuntersuchungen im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens geeignet, eine unzulässige Ungleichbehandlung gemäß § 7 AGG darzustellen?

    Wenn nein, warum nicht?

23. Kann in einem Vorstellungsgespräch die Frage an einen Arbeitsplatzbewerber oder eine Arbeitsplatzbewerberin nach seinem/ihrem Familienstand und der Anzahl der Kinder geeignet sein, eine unzulässige Benachteiligung im Sinne von § 7 AGG darzustellen?

    Wenn nein, warum nicht?

24. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass es eine Ungleichbehandlung von Familien darstellt, wenn sie aufgrund ihrer Kinderzahl von Vermietern als Mieter abgelehnt werden im Hinblick darauf, dass sie nicht in den Schutzbereich des AGG einbezogen sind?

    Wenn nein, warum?

    Wenn ja, wie rechtfertigt die Bundesregierung die Ungleichbehandlung von Familien im Vergleich zu den Gruppen, die sich auf den Schutzbereich des AGG berufen können vor dem Hintergrund der Schutz- und Förderpflicht des Staates aus Artikel 6 Abs. 1 GG?

25. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Herausnahme der betrieblichen Altersversorgung aus dem Geltungsbereich des Gesetzes gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG europarechtskonform ist?

    Wenn ja, wie begründet die Bundesregierung die Europarechtskonformität?

26. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass sich Wartezeiten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung als mittelbare Benachteiligung wegen des Alters im Sinne des AGG auswirken können?

27. Gelten die Benachteiligungsverbote des AGG auch im Rahmen der Versorgungszusagen in den betrieblichen Systemen der Altersversorgung?

28. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass es eine unzulässige Benachteiligung wegen der sexuellen Identität im Sinne des AGG darstellt, wenn hinterbliebenen Lebenspartnern im Hinblick auf § 2 Abs. 1 Nr. 4 AGG sowie § 2 Abs. 1 Nr. 5 und 6 AGG die Hinterbliebenenrente von berufsständischen Versorgungseinrichtungen verwehrt bleibt?

    Wenn nein, warum nicht?

29. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Bereichsausnahme zum Kündigungsschutzgesetz gemäß § 2 Abs. 4 AGG im Hinblick auf Artikel 3 der umzusetzenden EU-Richtlinien europarechtskonform ist?

    Wenn ja, wie begründet die Bundesregierung die Europarechtskonformität?

30. Bezieht sich die Bereichsausnahme in § 2 Abs. 4 AGG generell auf Kündigungen oder nur auf die Frage der Wirksamkeit einer Kündigung?

31. Bietet das AGG Arbeitnehmern Schutz bei Kündigungen innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses bzw. in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmern, wenn die Benachteiligung in einer Kündigung liegt?

32. Ist es wegen § 2 Abs. 4 AGG unzulässig, das in § 7 AGG geregelte Verbot der Benachteiligung in Verbindung mit § 134 BGB auf Kündigungen anzuwenden?

    Wenn nein, warum nicht?

33. Eröffnet das AGG unbeschadet der Regelung in § 2 Abs. 4 AGG Schutz gegen eine sitten- oder treuwidrige Ausübung des Kündigungsrechts auf der Grundlage der §§ 138, 242 BGB?

    Wenn nein, sieht die Bundesregierung hierin einen Verstoß gegen das europarechtliche Verschlechterungsverbot?

34. Warum hat die Bundesregierung für das Vorliegen einer mittelbaren Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG auf das Erfordernis von subjektiven Tatbestandsvoraussetzungen verzichtet?

35. Ist die mittelbare Benachteiligung in § 3 Abs. 2 AGG so zu verstehen, dass es weder auf die konkrete Schutzbedürftigkeit einer Person noch auf die Vorhersehbarkeit solcher Effekte beim Arbeitgeber, Vermieter oder anderen Personen ankommt?

    Wenn nein, warum nicht?

36. Wie verhält sich die Regelung in § 3 Abs. 1 AGG, wonach eine unmittelbare Benachteiligung vorliegt, wenn eine Person wegen eines der in § 1 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt und damit die benachteiligende Behandlung tatsächlich erfolgt ist, mit der Gesetzesbegründung zu § 3 Abs. 1 AGG, die für das Vorliegen einer unmittelbaren Benachteiligung eine hinreichend konkrete Gefahr für den Eintritt einer solchen Benachteiligung ausreichen lässt?

37. Wie können gemäß § 5 AGG bereits bestehende Nachteile verhindert werden?

38. Wie lässt sich nach Auffassung der Bundesregierung § 5 AGG mit Artikel 3 Abs. 3 GG vereinbaren, der jede Differenzierung und Bevorzugung aufgrund der dort genannten Merkmale verbietet?

39. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass das Benachteiligungsverbot in § 7 Abs. 1 zweiter Halbsatz AGG von den EU-Antidiskriminierungs-Richt-

linien zwingend vorgeschrieben ist („… wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.“)?

Wenn ja, welche konkrete europarechtliche Rechtsgrundlage liegt dafür vor?

40. Wie lässt sich § 75 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, wonach u. a. jede Benachteiligung im Betrieb aus Gründen des Alters zu unterbleiben hat, mit § 10 AGG, wonach eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig ist, vereinbaren?

41. Wie verhält sich § 7 Abs. 2 AGG zur sog. Richtigkeitsvermutung, wonach tarifvertragliche Regelungen erst ab einer rechtskräftigen gerichtlichen Feststellung für unwirksam erklärt werden dürfen?

42. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB im Hinblick auf § 10 AGG europarechtskonform ist?

    Wenn ja, wie begründet die Bundesregierung die Europarechtskonformität?

43. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass über § 1 Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes Arbeitgeber weiterhin generell verpflichtet sind, bei der Sozialauswahl Betriebszugehörigkeit und Alter zu berücksichtigen?

    Wenn ja, ist die Bundesregierung der Auffassung, dass dies ein Verstoß gegen das AGG darstellt?

    Wenn nein, wie lässt sich die Differenzierung nach Betriebszugehörigkeit und Alter bei der Sozialwahl im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes nach dem AGG rechtfertigen?

44. Unter welchen Voraussetzungen können unkündbare Arbeitnehmer aufgrund ihres Alters oder ihrer Betriebszugehörigkeit vor dem Hintergrund des AGG von der Sozialwahl ausgenommen werden?

45. Hält die Bundesregierung die Zulässigkeit abstrakter Auswahlrichtlinien gemäß § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes im Hinblick auf das AGG für zulässig?

    Wenn ja, warum?

46. Hält die Bundesregierung die Zulässigkeit sachgrundloser Befristungsmöglichkeiten gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG im Falle von Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr bereits vollendet haben, im Hinblick auf das AGG für zulässig?

    Wenn ja, warum?

47. Hält die Bundesregierung die Unverfallbarkeitsregelung in § 1 BetrAVG im Hinblick auf das AGG für zulässig?

    Wenn ja, warum?

48. Hält die Bundesregierung altersabhängig gestaffelte steuerliche Freibeträge für Abfindungen gemäß § 3 Nr. 9 EStG im Hinblick auf das AGG für zulässig?

    Wenn ja, warum?

49. Wann ist ein Zeitraum „angemessen“ im Sinne von § 10 Nr. 3 AGG?

50. Welche konkreten Maßnahmen kommen als „vorbeugende Maßnahmen“ im Sinne von § 12 Abs. 1 Satz 2 AGG in Betracht?

51. Welchen Umfang hat die Haftung des Arbeitgebers bei Verletzung seiner Pflichten aus § 12 AGG?

52. Welche konkreten Maßnahmen bzw. vorbeugenden Maßnahmen im Sinne von § 12 Abs. 1 AGG sind nach Auffassung der Bundesregierung zum Schutz vor Benachteiligungen geeignet?

53. Haftet der Arbeitgeber auch gemäß § 12 Abs. 3 AGG für das Verhalten Dritter in seinem Betrieb, wenn er seine Mitarbeiter nicht ausreichend gegen Benachteiligungen am Arbeitsplatz geschützt hat?

54. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien eine Haftung des Arbeitgebers auch für das Verhalten von Dritten, wie etwa für Kunden und Mitarbeiter, zwingend vorschreibt?

    Wenn ja, welche konkrete europarechtliche Rechtsgrundlage liegt dafür vor?

55. Welche Auswirkungen haben Verstöße gegen die in § 12 Abs. 3 und 4 AGG geregelten Pflichten des Arbeitgebers auf die Ansprüche aus § 15 AGG auf Schadenersatz oder Entschädigung?

56. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass das Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers gemäß § 14 AGG von den EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien zwingend vorgeschrieben ist?

    Wenn ja, welche konkrete europarechtliche Rechtsgrundlage liegt dafür vor?

57. Warum hat die Bundesregierung darauf verzichtet, in § 14 AGG ein Verfahren zu regeln, wonach der Arbeitnehmer zuerst seine Benachteiligung und damit sein Begehr nach Abhilfe durch den Arbeitgeber geltend machen muss, bevor er sich vor dem Fernbleiben von der Arbeit auf das Leistungsverweigerungsrecht berufen kann?

58. Welche sachlichen Erwägungen lagen der Entscheidung zugrunde, in § 15 Abs. 1 AGG auf eine Höchstbegrenzung des Schadenersatzanspruches zu verzichten?

59. Das Verhalten welcher Personengruppen kann ursächlich sein für eine Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG?

60. Bildet § 15 Abs. 2 AGG eine eigenständige Anspruchsgrundlage oder lediglich eine auf § 15 Abs. 1 AGG systematisch aufbauende Rechtsfolgenregelung mit der Folge, dass der in § 15 Abs. 2 AGG vorgesehene Anspruch auf Entschädigung ebenfalls dem Tatbestandserfordernis des Verschuldens unterliegt?

61. Haftet der Arbeitgeber gemäß § 15 Abs. 2 AGG auch für das Verhalten Dritter in seinem Betrieb?

62. Gegenüber wem kann eine Entschädigung in Geld verlangt werden gemäß § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG?

63. Begründet § 15 Abs. 2 AGG für den Arbeitgeber eine Gefährdungshaftung?

64. Warum hat die Bundesregierung in § 15 AGG darauf verzichtet, eine Haftungsgrundlage für den unmittelbar handelnden Dritten selbst zu normieren?

65. Wie lässt sich § 15 AGG mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs vereinbaren, der bei Geschlechterdiskriminierung festgestellt hat, dass die Schadenersatz- und die Entschädigungspflicht generell verschuldensunabhängig auszugestalten ist (EUGH vom 22. April 1997 – Rs. C-180/95)?

66. Findet die Rechtsprechung des EUGH zur verschuldensunabhängigen Haftung (EUGH vom 22. April 1997 – Rs. C-180/95) auch Anwendung auf Fälle einer unbewussten mittelbaren Benachteiligung?

67. Bestehen bei der Anwendbarkeit von § 15 Abs. 3 AGG Unterschiede im Hinblick darauf, ob sich mögliche benachteiligende Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder in Tarifverträgen befinden?

68. Bezieht sich § 15 Abs. 3 AGG nur auf Entschädigungen nach § 15 Abs. 2 AGG oder werden zusätzlich Schadenersatzansprüche nach § 15 Abs. 1 AGG erfasst?

69. Ist Voraussetzung für die Anwendbarkeit von § 15 Abs. 3 AGG, dass der Arbeitgeber Kenntnis von den benachteiligenden Kollektivregelungen hat?

70. Gilt die Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen gemäß § 15 Abs. 4 AGG auch für Ansprüche aus Vertragsverletzung und aus unerlaubter Handlung?

71. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass mit § 22 AGG eine europarechtskonforme Umsetzung von Artikel 10 der Richtlinie 2000/78/EG und Artikel 8 der Richtlinie 2000/43/EG erfolgt ist, die von den Opfern die Glaubhaftmachung von Tatsachen für das Vorliegen einer Diskriminierung verlangen?

    Wenn ja, wie?

72. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass sich der sog. Indizienbeweis gemäß § 22 AGG rechtsdogmatisch in das zivilrechtliche Beweisrecht einfügt?

    Wenn ja, wie?

73. Worin liegt der qualitative Unterschied zwischen dem Beweis von Tatsachen und dem Beweis von Indizien?

74. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die in § 24 AGG enthaltene Einschränkung, wonach die Vorschriften dieses Gesetzes unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für Beamte gelten, von der EU-Richtlinie 2000/78/ EG gedeckt ist?

75. Hat § 24 AGG Auswirkungen auf das beamtenrechtliche Auswahlverfahren?

    Wenn nein, warum nicht?

76. Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass die Tatsache, dass verpartnerte Beamte anders als ihre verheirateten Kollegen keinen Familienzuschlag, keine Hinterbliebenenpension und keine Beihilfe für ihre Partner erhalten, vor dem Hintergrund, dass sie ebenso wie Ehepaare zum gegenseitigen Unterhalt verpflichtet sind, eine mittelbare Diskriminierung wegen ihrer sexuellen Ausrichtung beim Arbeitsentgelt darstellt?

77. Hält die Bundesregierung das Fehlen von Regelungen zur Förderung von Behinderten und entsprechenden Anpassungsmaßnahmen im AGG für mit dem Europarecht vereinbar?

    Wenn nein, wie begründet die Bundesregierung die Europarechtskonformität des Fehlens von Regelungen zur Förderung von Behinderten und entsprechenden Ausgleichsmaßnahmen im AGG?

78. Welche sachlichen Erwägungen waren für die Bundesregierung entscheidend, den Anwendungsbereich von § 19 Abs. 5 Satz 3 AGG erst bei einem Umfang von mehr als 50 Wohnungen zu eröffnen?

79. Liegen der Bundesregierung erste Erkenntnisse darüber vor, wie viele Personen sich seit Inkrafttreten des AGG an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gewandt haben?

    Wenn ja, inwieweit konnte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Personen, die sich an sie gewandt haben, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen unterstützen?

80. Sind Überschneidungen in der Zuständigkeit zwischen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und den Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung (z. B. der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen) denkbar?

    Wenn nein, warum nicht?

81. Ist eine Doppelzuständigkeit von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und den Beauftragten des Deutschen Bundestages und der der Bundesregierung denkbar, wenn die beschwerten Personen ihr Einverständnis zur Weiterleitung ihres Anliegens gemäß § 27 Abs. 2 AGG verweigern?

82. Wie verfährt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Eingaben, die in die Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung fallen, wenn die beschwerten Personen gemäß § 27 Abs. 2 AGG ihr Einverständnis zur Weiterleitung ihres Anliegens verweigern?

83. Wird die Bundesregierung eine Evaluierung des AGG vornehmen?

    Wenn ja, wann?

84. Teilt die Bundesregierung die Forderung der CDU/CSU-Bundestagsfraktion aus der 15. Wahlperiode (Bundestagsdrucksache 15/5019) auf europäischer Ebene mittel- und langfristig eine Revision der gesamten europäischen Antidiskriminierungsgesetzgebung vorzunehmen?

    Wenn ja, warum, und wenn nein, warum nicht?

Berlin, den 29. November 2006

Dr. Guido Westerwelle und Fraktion

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333